

DISKRIMINIERUNG AUS GRÜNDEN EINER BEHINDERUNG:

- EU-RECHT UND DIE UN-BEHINDERTENRECHTSKONVENTION
- KONZEPTE VON BEHINDERUNG UND ANGEMESSENEN VORKEHRUNGEN

MARIE MERCAT-BRUNS, SCIENCESPO LAW SCHOOL/CNAM, EU-EXPERTIN, EELN-NETZWERK



Funded by
the European Union

EINLEITUNG: EINIGE STATISTIKEN IN EUROPA UND EU-STRATEGIE

- Etwa ein Viertel der EU-Bürger ab 16 Jahren hat eine selbst angegebene Behinderung, die sie in ihren täglichen Aktivitäten einschränkt. Die EU und ihre Mitgliedstaaten sind Vertragsparteien des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und haben sich verpflichtet, die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am täglichen Leben zu fördern.
- Die EU hat mehrere Strategien verabschiedet, die darauf abzielen, das Leben von Menschen mit Behinderungen zu verbessern, indem sie die Mitgliedstaaten unterstützt, die die Hauptverantwortung für Maßnahmen in den Bereichen soziale Eingliederung, Beschäftigung und Bildung tragen.
- Im Jahr 2021 ergab eine Eurostat-Erhebung, dass etwa 25 % der Menschen im Alter von 16 Jahren und älter in der EU entweder eine schwere Behinderung oder eine gewisse Behinderung selbst angeben. Dies entspricht etwa 87 Millionen Menschen, von denen mehr als 24 Millionen eine oder mehrere schwere Behinderungen haben.
- Erhebliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten; zum Beispiel selbst wahrgenommene langjährige Einschränkungen: zwischen 16,7 % in Malta bis zu 37,1 % in Lettland
- Die EU-Strategie 2021-2030 für die Rechte von Menschen mit Behinderungen legt die Ziele und Aktionsprioritäten der EU in diesem Bereich fest:
- Zugänglichkeit, Bürgerrechte, Lebensqualität, gleicher Zugang und Nichtdiskriminierung von Menschen mit Behinderungen.

EINLEITUNG: DIE EU-STRATEGIE 2021-2030

- In der Strategie 2021-2030 wird anerkannt, dass es im EU-Recht eine Lücke gibt, um die Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen in den Bereichen Sozialschutz, Gesundheitsfürsorge, Bildung und Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum, sicherzustellen.
- **Nur im Bereich der Beschäftigung** bietet **die Richtlinie zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78)** eine EU-Rechtsgrundlage für die Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund einer Behinderung.
- In der Strategie 2021-2030 werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, die Verabschiedung des Vorschlags der Kommission für eine Richtlinie zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in den oben genannten Bereichen zu ermöglichen.
- Die Verabschiedung dieses vorgeschlagenen Rechtstextes durch den Rat ist nach wie vor ungewiss, und es wird kein Zeitrahmen angegeben.

GLIEDERUNG

- I) EU-Recht und UN-Behindertenrechtskonvention
- II) Der sich entwickelnde Begriff der Behinderung
- III) Das Konzept der angemessenen Vorkehrungen: ein Balanceakt
- IV) Mittelbare Diskriminierung aufgrund einer Behinderung
- V) Brainstorming für die Zukunft: Ausweitung der Inklusion auf andere Gruppen?

I) DIE EU NIMMT DIE UN-BEHINDERTENRECHTSKONVENTION AN UND HAT EINEN HOHEN STELLENWERT IN DER HIERARCHIE DER EU-NORMEN

- 2009: Die EU hat ihre Akte über den Beitritt UN-Behindertenrechtskonvention angenommen (Beschluss 2010/48/EG des Rates). Anhang II dieses Beschlusses enthält eine Zuständigkeitserklärung (Zuständigkeit der EU in Bezug auf die UN-Konvention)
- Nach Artikel 19 AEUV kann die Union Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus verschiedenen Gründen, einschließlich einer Behinderung, ergreifen.
- Art. 114 AEUV betrifft Gesetze zur Erleichterung des Funktionierens des Binnenmarktes und zur Harmonisierung des Rechtsrahmens unter Vermeidung von Unterschieden in den nationalen Gesetzen zur Bekämpfung von Diskriminierung
- Die EU hat das Übereinkommen am 23. Dezember 2010 ratifiziert, aber der Beitritt an sich hatte bereits eine bindende Wirkung für die EU-Institutionen und die Mitgliedstaaten.
- Die UN-Behindertenrechtskonvention wurde ebenfalls von allen Mitgliedstaaten unterzeichnet. Die Mitgliedstaaten müssen sich an die Vereinten Nationen halten, um das Übereinkommen durchzusetzen, und die EU trägt zur Durchsetzung von EU-Maßnahmen im Rahmen des Übereinkommens bei.
- UN-Behindertenrechtskonvention: hohe Ebene innerhalb des EU-Rechts: Sie steht unter den Verträgen, aber über dem sekundären EU-Recht (Verordnungen und Richtlinien).
- Die Richtlinien müssen also im Einklang mit dem Übereinkommen ausgelegt werden, da dessen Bestimmungen in den Zuständigkeitsbereich der Gemeinschaft fallen. Jede entgegenstehende Bestimmung kann vom EuGH für nichtig erklärt werden.
- Der Beitritt zum UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet dazu, das EU-Recht so auszulegen, dass es mit dem Übereinkommen in Einklang steht (Ring vs. Dansk, Rechtssache C-335/11)
- und hier sind die Rechtsprechung des EuGH und dann die nationalen Richter von entscheidender Bedeutung.

I) KEINE UNMITTELBARE WIRKUNG DER UN-BEHINDERTENRECHTSKONVENTION, ABER MITTELBARE WIRKUNG DURCH EUGH UND NATIONALE RECHTSPRECHUNG

- Unmittelbare Wirkung bedeutet, dass die Begünstigten einer bestimmten Bestimmung ihr Recht unmittelbar vor den nationalen Gerichten geltend machen können.
- Der EuGH definiert die unmittelbare Wirkung: Er bestimmt, dass Bestimmungen inhaltlich unbedingt und hinreichend genau sein müssen, um unmittelbare Wirkung zu haben. Die Bestimmungen der UN-Behindertenrechtskonvention sind nicht inhaltlich unbedingt und hinreichend genau (Z gegen A, Rechtssache C-363/12).
- Die Argumentation des Gerichtshofs verweist auf die Tatsache, dass sich das Übereinkommen an die Staaten richtet, was seine unmittelbare Wirksamkeit verhindert (Art. 4 (1) UNCRPD).
- Internationale Abkommen sind in der EU-Rechtsordnung rechtswirksam und bedürfen keiner weiteren Umsetzungsakte (Verordnung oder Richtlinie, Rechtssache 181/73 Haegeman)
- Vorherige Verabschiedung der Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung (Richtlinie 2000/78) / Ausdehnung des EU-Verbots der Diskriminierung im Bereich der Beschäftigung auf Behinderte
- und die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention durch die EU und die Mitgliedstaaten:
- Die Rechtsprechung zur Auslegung der Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem Verbot der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen und der Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen entwickelt sich also beim EuGH, auch angeregt durch Mitteilungen des UN-Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, der die Mitgliedstaaten überwacht
- ERINNERUNG UN-Prozess: Der CRPD-Ausschuss hat auch individuelle Mitteilungen als Reaktion auf Klagen wegen Diskriminierung im Beschäftigungsbereich herausgegeben, die von einer Person oder einer Gruppe, die behauptet, Opfer einer Verletzung des Übereinkommens in einigen EU-Mitgliedstaaten zu sein, oder in ihrem Namen erhoben wurden
- Auch nationale Gerichte und Gleichstellungsstellen sind nach Vorabentscheidungen des EuGH diesem Beispiel gefolgt.

I) GELTUNGSBEREICH DER UN-BEHINDERTENRECHTSKONVENTION: STÄRKUNG DER RECHTE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

- Die UN-Behindertenrechtskonvention erweitert nicht die Rechte von Menschen mit Behinderungen, sondern konsolidiert wesentliche Grundsätze:
- Die Würde und individuelle Autonomie von Menschen mit Behinderungen
- Der Grundsatz der Antidiskriminierung und Zugänglichkeit
- Die volle und wirksame Teilhabe und Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen in die Gesellschaft.
- Die Idee des Unterschieds und die Akzeptanz von Menschen mit Behinderungen als Teil der menschlichen Vielfalt.
- Chancengleichheit und Ergebnisgleichheit.
- **Inklusion untergräbt das Gleichstellungsparadigma: strukturelle Barrieren, nicht Menschen, machen den Unterschied**

II) DER SICH ENTWICKELNDE BEGRIFF DER BEHINDERUNG

- In Artikel 1 der UN-Behindertenrechtskonvention heißt es: " Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können."
- Die CRPD hat ein soziales Modell von Behinderung anstelle eines medizinischen Modells angenommen: Behinderung entsteht aus der Interaktion von Menschen mit ihrer Umwelt (zu den externen Faktoren gehören soziale Vorurteile und architektonische Entwürfe, die für Menschen mit bestimmten langfristigen Erkrankungen (in Verbindung mit Gesundheit, Störungen und Verletzungen) eine Herausforderung darstellen....unabhängig von der Ursache)
- Der EuGH hat Behinderung als eine "langfristige" Beeinträchtigung definiert, die im Bereich des Berufslebens "den Zugang zur Beschäftigung, die Teilnahme an der Beschäftigung oder das berufliche Fortkommen einer Person behindert" (Rechtssachen C-335/11 und C-337/11, Ring, Werge; Rechtssache C-363/12, Z; Rechtssache C-354/13, Kaltoft).

Zur Erinnerung: Im Rahmen der Pflicht zur kohärenten Auslegung muss das sekundäre EU-Recht im Einklang mit der UN-BRK ausgelegt werden.

- Für eine korrekte gerichtliche Auslegung ist es notwendig, die Merkmale der Behinderung durch die Rechtsprechung des EuGH noch weiter zu präzisieren

II) DIE ENTWICKLUNG DES BEGRIFFS DER BEHINDERUNG: ERSTE ENGE AUSLEGUNG DES BEGRIFFS "BEHINDERUNG" CJEU CHACON NAVAS (NICHT KRANKHEIT)

- EuGH-Urteil zu Chacon Navas (2006) - Rechtssache C-13/05: Der Gerichtshof erklärt zunächst, dass der Begriff der Behinderung in der Richtlinie 2000/78 nicht definiert ist.
- *Einschränkungen der Leistungsfähigkeit: Die erste Definition von Behinderung bezieht sich auf die Ursache!*
- -Der Anwendungsbereich der Richtlinie kann nicht durch Analogie aus anderen als den in Artikel 1 der Richtlinie 2000/78/EG abschließend aufgeführten Gründen erweitert werden.
- Krankheit kann daher nicht als solches als Diskriminierungsmerkmal angesehen werden.
- -Damit die Einschränkung unter den Begriff "Behinderung" fällt, muss es also wahrscheinlich sein, dass sie lange Zeit andauern wird.
- -Unter Behinderung ist "eine Einschränkung zu verstehen, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist und die ein Hindernis für die Teilhabe des Betroffenen am Berufsleben bildet.". MEDIZINISCHES MODELL DER BEHINDERUNG
- -Der Begriff "Behinderung" im Sinne der Richtlinie muß in der gesamten Gemeinschaft autonom und einheitlich ausgelegt werden.

II) DIE ENTWICKLUNG DES BEGRIFFS DER BEHINDERUNG: AUSWEITUNG DES SCHUTZES AUF EINE PERSON, DIE KEINE BEHINDERUNG HAT, ABER EINE PERSON PFLEGT

- **CJEU Coleman** (2008) - Rechtssache C-303/06.
- Das Verbot der Diskriminierung ist nicht auf Menschen beschränkt, die selbst eine Behinderung haben.
- Dazu gehört auch die ungünstigere Behandlung eines Arbeitnehmers aufgrund der Behinderung seines Kindes, für das der Arbeitnehmer die Hauptverantwortung trägt.
- Keine flexible Arbeitszeit für Coleman, die ihr Kind betreute, im Vergleich zu Eltern mit Kindern ohne Behinderung
- **Soziales Modell der Behinderung? Das Hindernis für eine angemessene Versorgung zu sorgen ist die Ursache für die Diskriminierung aufgrund der Behinderung, um das Ergebnis zu schützen**
- Eine gerichtliche Auslegung, die ihre Anwendung nur auf Personen beschränkt, die selbst eine Behinderung haben, ist geeignet, der Richtlinie ein wichtiges Element ihrer **Wirksamkeit** zu nehmen und den Schutz, den sie **gewährleisten soll**, zu verringern
- Die Richtlinie, die darauf abzielt, alle Formen der Diskriminierung zu bekämpfen, bezieht sich **nicht auf eine bestimmte Personengruppe, sondern auf die Art der Diskriminierung (Diskriminierung durch Assoziation)**.

II) DIE ENTWICKLUNG DES BEGRIFFS DER BEHINDERUNG: WIDER, C-335/11, C-337/11 -HK DENMARK, RING & WERGE

- *Fällt eine Person, die aufgrund körperlicher, geistiger oder psychischer Beeinträchtigungen ihre Arbeit über einen längeren Zeitraum nicht oder nur eingeschränkt ausüben kann, unter den Begriff der Behinderung im Sinne der Richtlinie?*
- Die Richtlinie 2000/78 muss so weit wie möglich in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ausgelegt werden.
- Das soziale Modell der Behinderung überwiegt:
- Der Begriff der Behinderung ist so zu verstehen, dass er sich auf eine Behinderung bei der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit bezieht und nicht auf die Unmöglichkeit, eine solche Tätigkeit auszuüben: **Eine Person mit einer Behinderung, die arbeitsfähig ist, wenn auch nur teilweise, fällt unter den Begriff der Behinderung.**
- Der Begriff "Behinderung" ist so zu verstehen, dass er sich auf eine Einschränkung bezieht, die insbesondere auf körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist, **die in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren die volle und wirksame Teilhabe der betreffenden Person am Berufsleben gleichberechtigt mit anderen Arbeitnehmern behindern können.**

II) DIE ENTWICKLUNG DES BEGRIFFS DER BEHINDERUNG: WEITER C-335/11, C-337/11 -HK DENMARK, RING & WERGE

- In dem Urteil wird **der Begriff der Behinderung weiter gefasst** als im Urteil Chacon Navas: Eine Behinderung umfasst auch einen Zustand, der durch eine medizinisch als heilbar oder unheilbar diagnostizierte Krankheit verursacht wird, wenn diese Krankheit eine langfristige Einschränkung mit sich bringt.
- Die breitere Auslegung des Konzepts wird durch das **Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen** (UN-BRK) untermauert, das von der Europäischen Union ratifiziert wurde.
- stützte sich der EuGH auf Artikel 1 der CRPD, um ein "sozial-kontextuelles" Modell von Behinderung anzunehmen.

II) WEITERENTWICKLUNG DES BEGRIFFS DER BEHINDERUNG: ARTEN VON BEEINTRÄCHTIGUNGEN, DIE ZU EINER BEHINDERUNG FÜHREN KALTOFT VS. KOMMUNERNESLANDSFORENING(2015) - RECHTSSACHE C-354/13

- *Ist die Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen, dass die **Adipositas** eines Arbeitnehmers eine "Behinderung" im Sinne dieser Richtlinie darstellen kann?*
- Fettleibigkeit kann unter den Begriff der Behinderung fallen, wenn die Fettleibigkeit des betreffenden Arbeitnehmers eine Einschränkung mit sich bringt:
- -wenn es sich um eine langfristige Einschränkung handelt
- -die insbesondere auf körperliche, geistige oder seelische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist, die
- -im Zusammenspiel mit verschiedenen Barrieren
- -die uneingeschränkte und tatsächliche Teilnahme der betreffenden Person am Berufsleben auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen Arbeitnehmern behindern kann
-
- -Dies wäre insbesondere dann der Fall, wenn die Fettleibigkeit des Arbeitnehmers seine uneingeschränkte und tatsächliche Teilnahme am Berufsleben auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen Arbeitnehmern aufgrund der eingeschränkten Mobilität behindert
- **-Begriff der 'Behinderung' im Sinne der Richtlinie 2000/78 hängt nicht davon ab, inwieweit die Person zum Entstehen ihrer Behinderung beigetragen hat oder nicht."**
- **Siehe auch EuGH Ruiz Conejero, DW/Nobel Plastiques**

II) DIE ENTWICKLUNG DES BEGRIFFS "BEHINDERUNG": WECHSELWIRKUNGEN ZWISCHEN BEEINTRÄCHTIGUNGEN UND GESELLSCHAFTLICHEN BARRIEREN IN DER RECHTSSACHE Z. GEGEN A. REGIERUNGSBEHÖRDE/ HR RAIL

- In der Rechtssache Z. gegen A Government Department: 18. März 2014 C-363/12
- Die Frage, wie eine bestimmte Beeinträchtigung in Wechselwirkung mit gesellschaftlichen Barrieren zu einer Behinderung führt, wurde vom EuGH ignoriert, der entschied, dass die Unfruchtbarkeit der betreffenden Arbeitnehmerin nicht als Behinderung im Sinne der Richtlinie eingestuft wurde. Dies geschah, obwohl der Gerichtshof anerkannte, dass die betreffende Frau eine langfristige Beeinträchtigung hatte, die aufgrund ihrer Unfähigkeit, auf natürlichem Wege schwanger zu werden, Leiden verursachte, und obwohl ihr beschäftigungsbezogene Leistungen, nämlich der Zugang zu einem bezahlten Urlaub nach der Geburt des Kindes, verweigert worden waren.
- Im Gegensatz dazu die Rechtssache HR Rail: 10. Februar 2022 C-485/20
- der EuGH legte das interaktionelle Element seiner Definition von Behinderung weit aus. Dies führte dazu, dass der betreffende Arbeitnehmer unter die Definition des Gerichtshofs fiel. Der Arbeitnehmer litt an einem Gesundheitszustand, der ihn daran hinderte, die wesentlichen Funktionen des Arbeitsplatzes, für den er eingestellt wurde, zu erfüllen. Der EuGH stellte fest, dass dies eine Einschränkung aufgrund einer langfristigen Beeinträchtigung darstellt, die im Zusammenspiel mit verschiedenen Barrieren seine volle und wirksame Teilnahme am Berufsleben behindert.

II) DIE ENTWICKLUNG DES BEGRIFFS DER BEHINDERUNG: WECHSELWIRKUNGEN ZWISCHEN BEEINTRÄCHTIGUNGEN UND GESELLSCHAFTLICHEN BARRIEREN ; DAOUIDI V. BOOTES RECHTSSACHE 395/15

- *Fällt eine Person, die wegen einer ausgekugelten Schulter **vorübergehend arbeitsunfähig ist**, unter die Definition von Behinderung?*
- EuGH-Urteil zu Daouidi:
- *Die Bedeutung einer langfristigen Begrenzung*
- In der Rechtssache *Daouidi* hat der EuGH entschieden, dass eine Einschränkung als langfristig angesehen werden kann, wenn zum Zeitpunkt der behaupteten
- diskriminierende Handlung, "die Unfähigkeit der betreffenden Person keine klar definierte Prognose aufweist
- in Bezug auf den kurzfristigen Fortschritt" oder voraussichtlich erheblich länger dauern wird .
- Der Gerichtshof betonte, dass die Beurteilung, ob eine Einschränkung "langfristig" ist, eine objektive Beurteilung ist, die "faktischer Natur" ist und auf aktuellen medizinischen und wissenschaftlichen Erkenntnissen und Daten wie Dokumenten und Bescheinigungen beruhen sollte
- im Zusammenhang mit dem Zustand der betreffenden Person.

II) DER SICH ENTWICKELNDE BEGRIFF DER BEHINDERUNG: WECHSELWIRKUNGEN ZWISCHEN BEEINTRÄCHTIGUNGEN UND GESELLSCHAFTLICHEN BARRIEREN :SZPITAL KLINICZNY IM. DRA J. BABIŃSKIEGO, SAMODZIELNY PUBLICZNY ZAKŁAD OPIEKI ZDROWOTNEJ W KRAKOWIE (RECHTSSACHE C-16/19) :UNTERGRUPPEN DER DISKRIMINIERUNG WEGEN EINER BEHINDERUNG?

- *Kann die Praxis eines Arbeitgebers, die darin besteht, einige Arbeitnehmer mit Behinderungen von einer Leistung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern auszuschließen, eine Diskriminierung im Sinne von Art. 2 der Richtlinie 2000/78 darstellen?*
- Eine **unmittelbare Diskriminierung aufgrund einer Behinderung** kann festgestellt werden, wenn das Kriterium für eine weniger günstige Behandlung untrennbar mit der Behinderung verbunden ist.
- **Die unterschiedliche Behandlung muss nicht im Vergleich zu einem nicht behinderten Arbeitnehmer erfolgen: Sie kann auch zwischen behinderten Arbeitnehmern erfolgen**, z. B. wenn die Behandlung je nach Art der Behinderung (im Hinblick auf bestimmte Bedingungen oder den Schweregrad) oder möglicherweise aufgrund eines anderen Aspekts der Behinderung unterschiedlich ist.

Das Urteil **erweitert den Anwendungsbereich der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung**, da es in der Regel darum geht, die Behandlung eines Arbeitnehmers mit der eines anderen zu vergleichen und nachzuweisen, dass die Behandlung aufgrund des "geschützten Merkmals" ungünstiger ist.

Der EuGH hat nun entschieden, dass eine unmittelbare Diskriminierung auch durch einen Vergleich der Behandlung von Arbeitnehmern mit Behinderungen festgestellt werden kann.

III) DAS KONZEPT DER ANGEMESSENEN VORKEHRUNGEN: EIN BALANCEAKT

- Das interaktive Konzept der Behinderung bestimmt das Konzept der angemessenen Vorkehrungen
- Wenn Behinderung als kombiniertes Ergebnis (Wechselwirkung) von individuellen funktionalen Unterschieden und einstellungsbedingten Barrieren von Personen und der Umwelt verstanden wird, dann muss das Versagen von Personen bei der Teilhabe an der Gesellschaft zu einer gewissen rechtlichen Prüfung der Verantwortlichkeiten verschiedener Akteure und Institutionen führen, wenn ihre Rechte nicht erfüllt werden.
- -Nach der UN-BRK bedeutet Diskriminierung "jede Unterscheidung, jeden Ausschluss oder jede Beschränkung aufgrund einer Behinderung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass die Anerkennung, der Genuss oder die Ausübung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, zivilen oder jedem anderen Bereich gleichberechtigt mit anderen beeinträchtigt oder aufgehoben wird. Er umfasst alle Formen der Diskriminierung, einschließlich der **Verweigerung angemessener Vorkehrungen**" (Art. 2 UN-BRK).

III) KONZEPT DER ANGEMESSENEN VORKEHRUNGEN: ARTIKEL 5 DER RICHTLINIE 2000/78

- Artikel 5 Richtlinie 2000/78
- "Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, sind **angemessene Vorkehrungen** zu treffen..
- Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten.
- Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird."

III) BEGRIFF DER ANGEMESSENEN VORKEHRUNGEN: MAßNAHMEN, DIE EINER VORKEHRUNG GLEICHKOMMEN

- Wesentliche Maßnahmen, die vom EuGH oder einem Generalanwalt als mögliche angemessene Vorkehrungen anerkannt wurden:
- umfassen:
- Bereitstellung von Informationen in zugänglichen Formaten und Ermöglichung der Nutzung von Hilfsmitteln (*in diesem Fall* Hörgeräte und medizinisch-technische Geräte) durch den Arbeitnehmer.
- Zu den vom EuGH anerkannten organisatorischen Maßnahmen gehören die Verringerung der Arbeitszeit und die Zulassung von Teilzeitarbeit.
- Umverteilung von Aufgaben / Zuweisung bestimmter Aufgaben oder Tätigkeiten vorrangig an andere Arbeitnehmer,
- und die Versetzung eines Arbeitnehmers auf eine völlig neue Stelle.
- Zu den persönlichen Unterstützungsmaßnahmen, die vom EuGH oder einem Generalanwalt als mögliche angemessene Vorkehrungen anerkannt wurden, gehören:
- die Unterstützung durch einen qualifizierten Dritten.
- Der EuGH hat entschieden, dass sich die Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen nicht darauf erstreckt, einen Arbeitgeber zu verpflichten, einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen, den ein Arbeitnehmer mit einer Behinderung ausüben kann.

III) KONZEPT DER ANGEMESSENEN VORKEHRUNGEN : *FÄHIGKEIT, DIE ARBEIT ZU ERLEDIGEN UND ANGEMESSENE VORKEHRUNGEN*

- Der EuGH hat entschieden, dass bei der Beurteilung der Frage, ob ein Arbeitnehmer mit einer Behinderung "kompetent, fähig und verfügbar ist, die wesentlichen Funktionen des betreffenden Arbeitsplatzes zu erfüllen", berücksichtigt werden muss, was der Arbeitnehmer erreichen kann, wenn angemessene Vorkehrungen getroffen wurden.

Nationale französische Rechtsprechung: Das Fehlen angemessener Vorkehrungen führt zu Berufsunfähigkeit und kann daher nicht als Rechtfertigung für eine Entlassung oder Versetzung dienen (Rechtssache Quay Branly Museum).

III) KONZEPT DER ANGEMESSENEN VORKEHRUNGEN: EIN BALANCEAKT? UNVERHÄLTNISSMÄßIGE BELASTUNG

- Der EuGH versteht unter einer "angemessenen" Vorkehrung eine Vorkehrung, die keine unverhältnismäßige Belastung für den Arbeitgeber darstellt. Darüber hinaus haben mehrere Generalanwälte argumentiert, dass "der Grundgedanke hinter dem Erfordernis angemessener Vorkehrungen darin besteht, ein gerechtes Gleichgewicht zwischen den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen und denen des Arbeitgebers herzustellen".

JUNGSTE RECHTSPRECHUNG DES EUGH 18. JANUAR 2024 RECHTSSACHE 631/22: KEINE AUTOMATISCHE BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES OHNE **ANGEMESSENE VORKEHRUNGEN** FÜR MITARBEITER MIT BEHINDERUNGEN, ES SEI DENN, ES HANDELT SICH UM EINE UNVERHÄLTNISMÄßIGE BELASTUNG: RECHT IN FRAGE GESTELLT

- In einer kürzlich ergangenen Entscheidung des EuGH wurde festgestellt, dass ein spanisches Sozialversicherungsgesetz gegen die EU-Diskriminierungsvorschriften verstößt, da es die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Mitarbeitern mit einer Behinderung vorsieht.
- Die spanischen Gerichte können diese automatischen Kündigungen nicht mehr genehmigen, es sei denn, es gibt Beweise dafür, dass keine Anpassungen vorgenommen werden können, um die Behinderung des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.
- Das Arbeitsministerium arbeitet an einer überarbeiteten Gesetzgebung, um das Urteil des EuGH in spanisches Recht umzusetzen.
- Am 18. Januar 2024 entschied der EuGH, dass diese automatische Beendigung eines Arbeitsvertrags gegen die EU-Rechtsvorschriften zur Diskriminierung von Behinderten verstößt. Das Urteil des EuGH lässt eine Kündigung nur dann zu, wenn es unmöglich ist, die Rolle des Arbeitnehmers zu ändern oder anzupassen, um seiner Behinderung gerecht zu werden.
- Infolge des EuGH-Urteils können spanische Gerichte diese Art von automatischen Kündigungen nicht mehr genehmigen. Die Arbeitgeber müssen nun erklären und (falls erforderlich) vor Gericht nachweisen, dass es nicht möglich ist, die Aufgaben des Arbeitnehmers so anzupassen, dass seine Behinderung berücksichtigt wird.

III) DER BEGRIFF DER ANGEMESSENEN VORKEHRUNGEN: DIE VERWEIGERUNG ANGEMESSENER VORKEHRUNGEN ALS EINE FORM DER DISKRIMINIERUNG?

- Die Richtlinie verpflichtet zwar zu angemessenen Vorkehrungen, definiert aber die Verweigerung von Vorkehrungen nicht ausdrücklich als eine Form der Diskriminierung. Dies steht im Gegensatz zur CRPD, die die Verweigerung angemessener Vorkehrungen als eine Form der Diskriminierung einstuft. Generalanwalt Rantos sprach sich in seinen Schlussanträgen in der Rechtssache *HR Rail* jedoch für den letzteren Ansatz aus.

IV) MITTELBARE DISKRIMINIERUNG AUFGRUND EINER BEHINDERUNG

- Um festzustellen, ob eine mittelbare Diskriminierung aufgrund einer Behinderung gemäß der Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung vorliegt, prüft der EuGH zunächst, ob eine Benachteiligung vorliegt, die sich mittelbar auf die betroffene Person auswirkt. Ist dies der Fall, prüft der EuGH, ob die in den einschlägigen Rechtsvorschriften vorgesehene Maßnahme ein rechtmäßiges Ziel verfolgt und ob sie über das hinausgeht, was zur Erreichung des angegebenen Ziels erforderlich ist.

IV) MITTELBARE DISKRIMINIERUNG AUFGRUND EINER BEHINDERUNG: FERNBLEIBEN VON DER ARBEIT

- **In der Rechtssache HK Danmark (Ring und Werge)** vertrat der EuGH die Auffassung, dass eine Maßnahme in ihren Kontext gestellt werden muss und „die nachteiligen Auswirkungen“ zu berücksichtigen sind, „die sie für die Betroffenen haben kann“. Der EuGH überließ es dem vorlegenden Gericht, darüber zu entscheiden, ob der dänische Gesetzgeber bei der Verfolgung legitimer Ziele Faktoren außer Acht gelassen hat, die insbesondere für Arbeitnehmer mit Behinderungen relevant sind.
- **In der Rechtssache Ruiz Conejero** hat der EuGH entschieden, dass es Sache des vorlegenden Gerichts ist, zu prüfen, ob die nationale Maßnahme dazu bestimmt war, das Ziel der Bekämpfung des Fernbleibens vom Arbeitsplatz zu erreichen, ohne sich auf lediglich gelegentliche und sporadische Abwesenheiten zu erstrecken“. Das vorlegende Gericht muss alle anderen relevanten Faktoren berücksichtigen, einschließlich der unmittelbaren und mittelbaren Kosten, die den Unternehmen durch die Fehlzeiten entstehen.
- **In der Rechtssache DW/Nobel** Plastiques bekräftigte der EuGH, dass ein Auswahlkriterium für eine bestimmte Stelle, das eine hohe Fehlzeitenquote berücksichtigt, zwar „vordergründig neutral“ ist, ein solches Kriterium aber potenziell zu einer mittelbaren Diskriminierung führen kann, wenn es nicht objektiv gerechtfertigt ist.

IV) MITTELBARE DISKRIMINIERUNG AUFGRUND EINER BEHINDERUNG?

- **Einen vernünftigen Ausgleich zwischen gegensätzlichen Interessen finden**
- In der **Rechtssache HK Danmark (Ring und Skouboe Werge)** stellte der EuGH fest, dass es Sache des vorlegenden Gerichts ist, zu entscheiden, ob der nationale Gesetzgeber es bei der Herstellung eines angemessenen Gleichgewichts zwischen den gegensätzlichen Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Bezug auf krankheitsbedingte Fehlzeiten versäumt hat, relevante Faktoren in Bezug auf Arbeitnehmer mit Behinderungen zu berücksichtigen.
- **Andere Maßnahmen, die zu einer indirekten Diskriminierung führen können:**
- In der **Rechtssache DW/Nobel Plastiques** entschied der EuGH, dass andere Auswahlkriterien, die eine Entscheidung über die Entlassung eines Arbeitnehmers beeinflussen - wie z. B. eine Produktivität, die unter einer bestimmten Quote liegt, und ein geringes Maß an Mehrfachqualifikation - zu einer mittelbaren Diskriminierung gemäß der Richtlinie führen können. Dies liegt daran, dass ein Arbeitnehmer mit einer Behinderung aufgrund seiner eingeschränkten Fähigkeiten diese Anforderungen mit geringerer Wahrscheinlichkeit erfüllen kann als ein Arbeitnehmer ohne Behinderung.

V)BRAINSTORMING ZUM THEMA INKLUSION FÜR DIE ZUKUNFT: JENSEITS VON GLEICHSTELLUNGS- UND ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZEN?

Bedeutung und Umfang? Ein eher positives/proaktives Paradigma? Auch für Richter, die Unterlassungsanordnungen für Veränderungen außerhalb positiver Maßnahmen und Rechtsbehelfe finden?

Herausforderungen: systemische/strukturelle Diskriminierung, Grenzen von Rechtsstreitigkeiten außerhalb von Sammelklagen

Welche Bereiche? Nur Beschäftigung?

Analyse durch Erzählungen....Nutzung des Potenzials der Menschen, Antworten gemeinsam zu erarbeiten

Ein neues Paradigma für das Recht? Integration, soziale Eingliederung, Chancengleichheit/Arbeitsplatzvermittlung (" *Eingliederung* ")

Welche Überschneidungen gibt es mit dem Antidiskriminierungsrecht?

(Mein neues Buch über Inklusion)

V) BRAINSTORMING FÜR DIE ZUKUNFT

EINGLIEDERUNG: WAS KÖNNTEN DIE RICHTER MIT DEM NEUEN PARADIGMA ERREICHEN?

Über den Zugang zur Beschäftigung/Arbeitsplatzvermittlung (Eingliederung) hinaus geht es um die **Beseitigung von Hindernissen für die uneingeschränkte Teilhabe an Beschäftigung und beruflicher Entwicklung sowie für gleiches Entgelt**. Es bedeutet, die Formen des Widerstands gegen die Eingliederung zu beseitigen. **Es handelt sich um einen Prozess und nicht um einen statusorientierten Ansatz** (was sind die Quellen der gleichberechtigten Vertretung der Emanzipation? Nicht nur die Quellen der Benachteiligung kategorisieren)

Zugang zum Recht, Förderung eines integrativen Umfelds entsprechend den Talenten und Möglichkeiten eines jeden Menschen, Streben nach sozialem Zusammenhalt in der Gruppendynamik **mit dem Ziel, gemeinsame Probleme von Gruppen zu lösen, anstatt nur die Unterschiede zwischen Menschen oder Gruppen zu fördern**.

Die Logik der Eingliederung erfordert eine Wahrnehmung der Eingliederung als **soziales Modell der Behinderung**, das auf der Notwendigkeit eines für alle zugänglichen Umfelds in einer Gesellschaft mit Behinderungen besteht,

(Internationales Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD) in den Jahren 70-80)

Die Notwendigkeit angemessener Vorkehrungen für alle Arbeitnehmer (Behinderung + Alter, Behinderung + Geschlecht; Behinderung + Elternschaft, Behinderung + Ethnie)

Was ist der Schlüssel zum Erfolg?

**Inklusion/Unternehmen oder integrative Gesellschaft:
ein Prozess oder ein integrativer Raum**

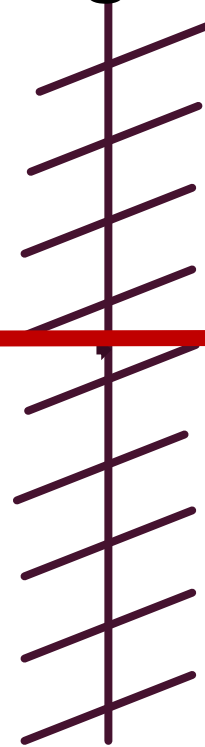
Unternehmen

Personen und



Gruppen

Gesellschaft



BRAINSTORMING ZUR INTEGRATION: **NUR EIN NEUES MODEWORT, DAS DIE VIELFALT ERSETZEN SOLL? ODER EIN WEG, DAS WESEN VON REGELN UND VERFAHREN NEU ZU ERFINDEN, INDEM MAN SICH AUF GEMEINSAME PROBLEME UND NICHT AUF UNTERSCHIEDE ZWISCHEN PERSONEN/GRUPPEN KONZENTRIERT**

- **Umgehung der Grenzen von Antidiskriminierungsmaßnahmen: Beschränkung auf Großunternehmen und nicht auf KMU?**
- **Eingliederung und mittelbare positive Maßnahmen** von unten nach oben, um strukturelle Ungleichheiten zu beseitigen:
- **Sechs Beispiele für ko-konstruierte mittelbare positive Maßnahmen zur Beseitigung gemeinsamer Hindernisse für die Integration:**
- 1) **Arbeitszeitmanagement** (Hindernisse: häusliche Pflege, Arbeitsplatzwechsel, Mobilität, Verfügbarkeit, atypische Arbeit (Teilzeit, Saisonarbeit, Hausarbeit), lange Transportwege)
- 2) **Zugang zu einer neuen Stelle, Dienstleistungen für die Beförderung:** Beseitigung von Hindernissen für die Einarbeitungszeit neuer Mitarbeiter), fehlende Laufbahnberatung oder Informationen (Plattform für Bewerberpool)
- 3) **Codes und Unternehmenskultur 101:** Einsatz von künstlicher Intelligenz (Skills), soziale Netzwerke, Kleiderordnung, angemessene Nutzung von Online-Arbeit
- 4) **Ausweitung auf andere Bereiche:** abschreckende Wirkung feindseliger Umgebungen im öffentlichen Raum (Racial Profiling) und Hilfe bei der Wohnungssuche (ein Kontinuum für Arbeit/Unfälle auf dem Weg zur und von der Arbeit sind abgedeckt)
- 5) **Überwachung möglicher toxischer Umgebungen** (Mobbing, Mikro-Agressionen, geschlossene Arbeitsgemeinschaften/Diskriminierung "nach Geschmack" (entre soi), Objektivierung des Risikos für alle)
- 6) **Mentoring- und Coaching-Plattform**, aber nur unter der Bedingung, dass qualifizierte Mentoren ausgewählt werden (und dies attraktiv gemacht wird /Bonus und Karriereförderung), dasselbe gilt für Verbündete, Selbsthilfegruppen und Zeugen: Mechanismus als Vorteil für alle

BEI DER INKLUSION WERDEN AUCH HEUTE NOCH GRUPPENVERGLICHEN: WIDERSPRÜCHLICHE GRÜNDE ODER AUSGLEICHENDE GRÜNDE ZWISCHEN DEN INTERESSEN VON ALTER UND BEHINDERUNG?

- **EuGH 7. Dezember 2023 (Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts - Deutschland) - J.M.P. gegen AP Assistenzprofis GmbH**
 - **(Rechtssache C-518/22,¹ AP Assistenzprofis)**
- Die Einstellung eines persönlichen Assistenten zur Unterstützung einer Person mit einer Behinderung im Alltag kann auf Personen derselben Altersgruppe beschränkt werden. Die sich daraus ergebende Ungleichbehandlung aufgrund des Alters kann durch die Art der erbrachten persönlichen Assistenzleistungen gerechtfertigt sein (ein deutsches Unternehmen, das sich auf die Unterstützung und Beratung von Menschen mit Behinderungen spezialisiert hat)
- ***- Richtlinie 2000/78/EG - Artikel 2 Absatz 5 - Verbot der Diskriminierung aus Gründen des Alters - Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen - Artikel 19 - Unabhängig leben und in die Gemeinschaft einbezogen sein - Charta der Grundrechte der Europäischen Union - Persönlicher Assistenzdienst für Menschen mit Behinderungen -***
- ***Stellenangebot mit Angabe eines Mindest- und Höchstalters der einzustellenden Person unter Berücksichtigung der Wünsche und Interessen der behinderten Person - Rechtfertigung***

SCHLUSSFOLGERUNG: INKLUSIVE JUSTIZ / WIRKSAME RECHTSMITTEL FÜR ALLE GRÜNDE BEI RECHTSSTREITIGKEITEN (MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN/WIRTSCHAFTLICHE SCHWACHSTELLEN). FALL AUßERHALB DES BEREICHS BEHINDERUNG

- In der Rechtssache C-113/22, *DX gegen Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) & Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*, Urteil vom 14. September 2023, hatte der EuGH die Rechtmäßigkeit spanischer Verwaltungsmaßnahmen zu prüfen, mit denen Rechtsvorschriften weiter angewandt wurden, die der Gerichtshof zuvor als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts eingestuft hatte (C-450/18, *WA gegen Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)*, Urteil des Gerichtshofs vom 12. Dezember 2019), so dass die Opfer eine gerichtliche Anordnung zur Aufhebung dieser Rechtsvorschriften beantragen mussten.
- 56 In diesem Kontext ist zweitens darauf hinzuweisen, dass es möglich sein muss, die dem betroffenen Versicherten im Hinblick auf die Geltendmachung seines Anspruchs auf die streitige Rentenzulage entstandenen Auslagen, einschließlich der Prozesskosten und der Anwaltshonorare, bei einer finanziellen Wiedergutmachung zu berücksichtigen, soweit diese Auslagen aufgrund der ihm gegenüber erfolgten Anwendung diskriminierender verfahrensrechtlicher Voraussetzungen für die Gewährung dieser Zulage verursacht wurden.

NEUES BUCH ÜBER INKLUSION

- Ich danke Ihnen!
- Basierend auf dem neuen Buch: ***Droit de la non-discrimination: de l'égalité à l'inclusion, Société de législation comparée 2024***
- https://legiscompare.fr/ecommerce/fr/home/1252-livre-droit-de-la-non-discrimination-de-legalite-a-linclusion.html?search_query=droit+de+la+Nicht-Diskriminierung&results=214